

In dit dossier behandelen we de huidige regelgeving inzake studentenarbeid. Naargelang de aard van de arbeidsprestatie wordt een studentenovereenkomst gesloten voor arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden.

Een arbeidsovereenkomst voor studenten kan zowel tijdens de schoolvakanties als tijdens het schooljaar worden afgesloten. Er zijn echter een aantal bijzondere bepalingen bij de tewerkstelling van studenten. De arbeidsprestaties van de student moeten plaatsvinden tijdens de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling.

1. Begrip student

Hoewel het begrip student in de wet niet wordt gedefinieerd, moet het ruim worden opgevat: het gaat om elke persoon die regelmatig ingeschreven is in een onderwijsinstelling en geen beperkt leerplan volgt.

Het is niet mogelijk om een studentenovereenkomst te sluiten met studenten die:

- sinds 12 maanden werken bij dezelfde werkgever. Indien deze periode wordt overschreden, wordt de student geacht verbonden te zijn met een gewone arbeidsovereenkomst.
- enkel ingeschreven zijn in een avondschool;
- onderwijs volgen met een beperkt leerplan (d.i. onderwijs van minder dan 15 uren per week);
- onbezoldigde arbeid verrichten als stage in het kader van hun studieprogramma (zij kunnen wel een studentenovereenkomst afsluiten voor een tewerkstelling buiten hun studies);
- deeltijds leren en deeltijds werken.

2. Leeftijd/leerplicht

Bovendien kunnen enkel studenten die een bepaalde **minimumleeftijd** hebben bereikt een studentenovereenkomst afsluiten:

- studenten van 18 jaar en ouder;
- studenten van 15 jaar en ouder die een voltijds leerplan volgen en niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht. Dit is het geval wanneer zij de eerste 2 jaren van het secundair onderwijs gevolgd hebben. Indien dit niet het geval is, dienen zij minstens 16 jaar oud te zijn;
- studenten van 15 jaar en ouder die deeltijds onderwijs volgen en geen overbruggingsuitkeringen ontvangen. Zij kunnen enkel tijdens schoolvakanties als student aan de slag gaan.

Er is **geen maximumleeftijd** voorzien voor het afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid.

3. Studentenovereenkomst

Men kan een student tewerkstellen op basis van:

- ofwel een gewone arbeidsovereenkomst;
- ofwel een studentenovereenkomst.

Let wel, om van de gunstige RSZ-regeling te kunnen genieten, is een schriftelijke studentenovereenkomst verplicht.

Een studentenovereenkomst is een contract voor bepaalde duur van maximaal 12 maanden (voor de specifieke RSZ-regeling gelden andere bepalingen).

Deze overeenkomst moet worden opgemaakt uiterlijk op het ogenblik van de indiensttreding en dient een aantal verplichte vermeldingen te bevatten zoals de identiteit, de geboortedatum, woonplaats en evt. verblijfplaats van de partijen, plaats van uitvoering van het werk, een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functies,...

Voor een aantal verplichte bepalingen mag worden verwezen naar het arbeidsreglement. Dit is het geval voor de aanvang en het einde van de arbeidsdag, de voorziene rusttijden, de inactiviteitsdagen, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming,

De student dient een exemplaar van het arbeidsreglement te ontvangen en een bewijs van ontvangst hiervan te ondertekenen. Dit ontvangstbewijs mag geen deel uitmaken van de arbeidsovereenkomst, maar maakt deel uit van een apart geschrift.

De studentenovereenkomst moet bijgehouden worden op de plaats van tewerkstelling van de student. Na het einde van de tewerkstelling dient de werkgever deze overeenkomst gedurende 5 jaar te bewaren.

4. Dimona-aangifte

De tewerkstelling van de student moet voor de effectieve indiensttreding worden aangegeven via de Dimona-aangifte. Hiervoor dienen wij de gegevens van de werknemer minimum 2 werkdagen voor de indiensttreding te ontvangen via het hiervoor bestemde inlichtingenblad werkstudent.

Met ingang van 01.01.2017 moet de tewerkstelling van een student in uren in plaats van in dagen aangegeven worden via de Dimona-aangifte. T.e.m. 31.12.2016 was er sprake van een contingent van 50 dagen studentenarbeid, doch dit is met ingang van 01.01.2017 omgezet in een contingent van 475 uren per jaar/per student.

Deze Dimona-aangifte zorgt ervoor dat het aantal geplande dagen en uren in het kader van studentenarbeid kan opgegeven worden. Deze teller kan via de RSZ-website op ieder moment zowel door de student als werkgever geraadpleegd worden. Het al dan niet overschrijden van het geplande contingent van 475 uren kan aldus door alle partijen (controlediensten, werkgever, werknemer) geconsulteerd worden.

Sedert 01.12.2011 kunnen studenten (en werkgevers mits toelating) dit overzicht consulteren via www.studentatwork.be (een tool die door de RSZ ter beschikking wordt gesteld). Vanaf 01.01.2017 is dit een urenteller.

Aandachtspunten bij de Dimona-aangifte

Voor de telling van de 475 uren telt in eerste instantie het tijdstip dat de Dimona-aangifte wordt gedaan (dat overeenstemt met de studentenovereenkomst). De uren onder het studentencontingent kunnen reeds op voorhand gereserveerd worden. Het is derhalve interessant om de Dimona-aangifte zo snel mogelijk te verrichten met de geplande uren over het ganse kalenderjaar.

De Dimona-aangifte moet gebeuren per kwartaal als de studentenovereenkomst loopt over meerdere kwartalen. Er zijn bijgevolg minstens evenveel Dimona's als er kwartalen gedekt zijn door de overeenkomst. Als er gedurende een kwartaal meerdere contracten gesloten worden met de student, moet de Dimona-aangifte op basis van elk getekend contract gebeuren met vermelding van het aantal uren dat de student zal presteren.

Verder is het belangrijk rekening te houden met volgende instructies:

- Enkel de uren die in Dimona-aangifte werden aanvaard garanderen studentenuren met een solidariteitsbijdrage. Er komt een melding dat de aangifte in orde is of dat er onvoldoende uren beschikbaar zijn;
- De opgegeven uren worden van het contingent afgetrokken;
- Wanneer de student onverwachts toch meer uren werkt, is het aangewezen dat de wijzigende Dimona gebeurt voor deze uren. Als de wijziging enkel het aantal uren betreft, is het geen laattijdige Dimona op voorwaarde dat de oorspronkelijke Dimona-aangifte tijdig werd gedaan. Enkel wanneer het contingent nog niet uitgeput is zal voor de niet-gereserveerde uren van dat kwartaal de solidariteitsbijdrage kunnen worden toegepast. De andere uren veronderstellen een gewone aangifte met de gewone bijdragepercentages;
- Zonder een voorafgaandelijke Dimona 'STU' zal een Dmfa-aangifte onder solidariteitsbijdrage nooit aanvaard worden, ook al is het contingent van de student niet opgebruikt;
- Wanneer de Dimona-aangifte laattijdig gedaan wordt, worden alle uren beschouwd als zijnde niet gereserveerd en vallen deze aldus buiten het contingent. Belangrijk hierbij is dat alle aangegeven uren

als buiten contingent worden beschouwd, zelfs als de aangifte betrekking heeft op een lange periode en de Dimona-aangifte vb. slechts 1 dag te laat gebeurde. Is een Dimona-aangifte laattijdig, dan is ook een Dimona-update over die periode laattijdig;

- Indien de student maar in één kwartaal tewerkgesteld wordt, zal het contingent aangepast worden wanneer de DmfA wordt ingediend (en worden dus de extra uren afgetrokken of het lager aantal uren terug bijgevoegd). Als een tewerkstelling niet doorgaat of er minder uren gepresteerd worden, is het aangewezen om de Dimona te annuleren of te wijzigen, zodat deze uren terug kunnen vrijkomen voor het contingent;
- Als de student in meerdere kwartalen wordt tewerkgesteld, wordt het contingent pas aangepast op basis van DmfA als de aangifte van het laatste tewerkstellingskwartaal wordt ingediend;
- Enkel de werkelijk gepresteerde uren moeten aangegeven worden als 'uren' en in mindering worden gebracht van het contingent. De uren voor feestdagen, betaalde ziekte-dagen en andere betaalde uren die geen werkelijk gewerkte uren zijn maar waarvoor de werkgever een loon betaalt, moeten niet in het 'aantal uren' worden opgenomen. De vergoeding voor deze uren wordt wel bij het loon gevoegd voor de berekening van de solidariteitsbijdrage.

5. Verloning

Een student heeft recht op loon overeenkomstig de bepalingen in de cao's van de betrokken sector.

6. Sociale zekerheidsbijdragen

A. Principe

In principe is het loon van de studenten onderworpen aan de normale sociale zekerheidsbijdragen.

B. Uitzonderingen

Indien volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn, geldt er echter een verlaagd sociale zekerheidsstarief voor de tewerkstelling:

- De arbeid wordt uitgevoerd op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten;
- De tewerkstelling wordt beperkt tot 475 uren per kalenderjaar (*tot 31.12.2016 waren dat 50 dagen*).

De solidariteitsbijdrage voor deze tewerkstelling bedraagt 8,13 %. De werkgever neemt hiervan 5,42 % voor zijn rekening, de student 2,71 %.

C. Sanctie bij overschrijding van 475 uren

Indien een student meer dan 475 uren met een studentenovereenkomst werkt per kalenderjaar (al dan niet bij dezelfde werkgever) dient geen retroactieve regularisatie van bijdragen te gebeuren indien de werkgever steeds een correcte aangifte indient. Voor de eerste 475 uren behoudt men de solidariteitsbijdrage in het kader van studentenarbeid, doch vanaf het 476ste uur zijn de normale sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd.

7. Fiscaal

A. Bedrijfsvoorheffing

Er dient geen bedrijfsvoorheffing te worden ingehouden indien de voorwaarden vervuld zijn voor de toepassing van de solidariteitsbijdrage van de RSZ.

B. Personenbelasting

Vanaf inkomstenjaar 2016 wordt het bedrag dat een student als "persoon ten laste" mag verdienen, verhoogd met een schijf van € 2.610,00 voor zover de student dit loon verkreeg in uitvoering van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. Dit bedrag zou beschouwd worden als bruto belastbaar, wat betekent dat het niet

omgerekend wordt met de kostencoëfficiënt 100/80. De basisgrenzen krijgen die coëfficiënt wel, zodat er een gemengde berekening van toepassing zou zijn voor de bruto belastbare inkomensgrenzen:

- **ALGEMEEN:** een student blijft zonder meer fiscaal ten laste van zijn ouders als hij maximaal **€ 6.712,10** bruto verdient, als volgt samengesteld: € 3.140,00 netto-belastbaar x 100/80 (ofwel € 3.925,00 bruto-belastbaar) + € 2.610,00 + 2,71% sociale bijdragen;
- **STUDENT** ten laste van een **ALLEENSTAANDE:** een student blijft zonder meer fiscaal ten laste van zijn alleenstaande ouder als hij maximaal **€ 8.496,68** bruto verdient, als volgt samengesteld: € 4.530,00 netto-belastbaar x 100/80 (ofwel € 5.662,50 bruto-belastbaar) + € 2.610,00 + 2,71% sociale bijdragen;
- **GEHANDICAPTE** student ten laste van een **ALLEENSTAANDE:** een gehandicapte student blijft zonder meer fiscaal ten laste van zijn alleenstaande ouder als hij maximaal **€ 10.063,01** bruto verdient, als volgt samengesteld: € 5.750,00 netto-belastbaar x 100/80 (ofwel € 7.187,50 bruto-belastbaar) + € 2.610,00 + 2,71% sociale bijdragen.

Deze grenzen zijn enkel toepasbaar met betrekking tot studentenarbeid met verminderde RSZ-bijdragen.

Indien de student inkomsten heeft boven deze grenzen, wordt hij niet meer beschouwd als persoon ten laste in de belastingsaangifte van de ouders.

80 % van de onderhoudsgelden maken deel uit van de bestaansmiddelen. Ter compensatie wordt de 1^e schijf van € 3.140,00/jaar hiervan niet meegerekend.

Studenten kunnen genieten van een belastingvrije som van € 7.420,00, wanneer hun globaal belastbare netto-inkomsten niet hoger liggen dan € 26.510,00 per jaar. Voor de andere studenten is de belastingvrije som gelijk aan € 7.310,00.

8. Kinderbijslag

Voor de leerplichtige studenten (tot 31/08 van het jaar waarin het kind 18 jaar wordt = einde van de leerplicht) is er een onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag, dus zonder rekening te houden met het aantal gewerkte uren of de hoogte van het inkomen. Tot deze datum heeft de tewerkstelling geen invloed op het recht op kinderbijslag.

Een niet-leerplichtige student behoudt zijn recht op kinderbijslag tijdens zijn studies:

- in de zomervakantie ongeacht de arbeidsovereenkomst (studenten of gewone) en ongeacht het aantal gewerkte uren.
- buiten de zomervakantie, indien hij maximaal 240 uren per kwartaal werkt ongeacht de arbeidsovereenkomst (studenten of gewone).

Tijdens de zomervakantie volgend op het einde van de studies geldt er wel een beperking: in dat kwartaal mag de student maximaal 240 uren werken ongeacht de arbeidsovereenkomst (studenten of gewone).

Indien de 240-urengrens wordt overschreden, verliest men de kinderbijslag voor het volledige kwartaal.

9. Arbeidsduur

In principe geldt dezelfde wekelijkse arbeidsduur als voor de andere werknemers.

Er zijn echter een aantal specifieke bepalingen voor jeugdige werknemers, dit zijn werknemers jonger dan 18 jaar. Het betreft o.m. de regeling m.b.t. de rusttijden:

- na 4,5 uur arbeid heeft een jeugdige werknemer recht op een rustpauze t.b.v. een half uur;
- na 6 uur arbeid geldt een rustpauze van 1 uur, waarvan een half uur aaneengesloten moet worden opgenomen.

Voor de studenten ouder dan 18 jaar geldt de algemene regel: 15 minuten rusttijd na maximum 6 uur ononderbroken arbeidstijd, tenzij andere ondernemings- of sectorale bepalingen.

In principe is elke werkperiode vastgesteld op 3 uur en mag de wekelijkse arbeidsduur niet lager zijn dan 13 uur/week. Voor studenten in de specifieke RSZ-regeling is deze 2^e minimumgrens niet van toepassing.

10. Loonwaarborg

A. bij ziekte of ongeval

Naargelang de aard van de arbeid volgt de student de overeenkomstige regels van arbeiders, bediende, handels-vertegenwoordigers of dienstboden.

Aangezien er voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur van minder dan 3 maanden een anciënniteitsvoorwaarde geldt van 1 maand, heeft een student vaak geen recht op gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval van gemeen recht.

B. bij arbeidsongeval

In geval van een arbeidsongeval is er onmiddellijk gewaarborgd loon verschuldigd. Een werkgever die enkel studenten tewerkstelt, dient vóór de effectieve tewerkstelling een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten. Voor de andere werkgevers zullen de studenten onder de arbeidsongevallenverzekering van de andere werknemers vallen.

11. Proefperiode / Einde van de studentenovereenkomst

De eerste 3 werkdagen van een studentenovereenkomst gelden automatisch als proefperiode. Het is niet noodzakelijk hiervan melding te maken in de arbeidsovereenkomst voor studenten.

Tijdens de proefperiode

Tijdens de eerste 3 werkdagen kan zowel de werkgever als werknemer onmiddellijk een einde stellen aan de overeenkomst zonder opzegging, noch vergoeding.

Na de proefperiode

Anciënniteit	Einde door werkgever	Einde door werknemer
< 1 maand	3 kalenderdagen	1 kalenderdag
1 maand of >	7 kalenderdagen	3 kalenderdagen

De werkgever kan een opzeggingstermijn enkel betekenen d.m.v. een per post aangetekende brief of per deurwaardersexploot.

De student kan ook werken via overhandiging van het geschrift waarbij de werkgever tekent voor ontvangst.

De opzeggingstermijn gaat pas in op de maandag na betekening van de opzeggingstermijn. Er kan ook onmiddellijk een einde gesteld worden aan de overeenkomst d.m.v. de betaling van een verbrekingsvergoeding.

Einde door de student als sanctie

Indien

- er geen schriftelijke studentenovereenkomst werd opgemaakt of,
- de overeenkomst niet alle verplichte bepalingen bevat of,
- de Dimona-verplichtingen niet werden nageleefd,

kan de student de overeenkomst zonder opzeggingstermijn of –vergoeding beëindigen.

De werkgever moet in dat geval de opzeggingstermijnen of –vergoeding respecteren van een overeenkomst van onbepaalde duur.

Bovendien heeft het ontbreken van een geschrift ook een weerslag op de RSZ-reglementering.

12. Cumulatie met Gelegenheidsarbeid

Tot en met 30.06.2016 had bij cumulatie van studentenarbeid met Gelegenheidswerk (bv. tuinbouwsector) het statuut van student voorrang. De student diende eerst zijn werkdagen als student te presteren alvorens als Gelegenheidswerknemer te kunnen werken.

Sedert 01.07.2016 is deze regel afgeschaft en moet er geen prioriteit meer gegeven worden aan het studentencontingent. Voortaan heeft men aldus de keuze.